



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Jakie wartości wnosi coaching do organizacji

Monika Zubrzycka-Nowak

Odpowiedź na to pytanie zależy od celu, zakresu zastosowania coachingu oraz poziomu współpracy zleceniodawcy z pracownikami, którzy z niego korzystają. Coaching jest narzędziem wspierającym wartości, które kierujący organizacją chcą wprowadzać, rozwijać, szerzyć.

Organizacje uczące się duży nacisk kładą na zapewnienie wszystkim jej członkom możliwości **rozwaju** oraz na zarządzanie **talentami** przez położenie nacisku na uczenie się oraz planowanie edukacji i szkoleń. Zarządzanie talentami wymienia się wśród najważniejszych światowych trendów, które będą wpływać na politykę rozwoju zasobów ludzkich w najbliższych latach. Według specjalistów w zarządzaniu organizacją uczącą się główną rolę przestają odgrywać tradycyjne funkcje przedsiębiorstwa, takie jak: marketingowa, finansowa, personalna, produkcyjna, itd., a ich miejsce zajmują nowe podsystemy zarządzania, takie jak: zarządzanie **twórczością, wiedzą, zmianą, kompetencjami, talentami, innowacyjno-partycypacyjne, jakością...** Wszystkie te części wiążą w całość zarządzanie informacjami oraz komunikacją. Ta zmiana podejścia do zarządzania mówi o tym, co staje się ważne dla rozwoju organizacji i jakie wartości są przez nie promowane.

Partnerstwo, szacunek, zaufanie, szczerść, otwartość

Możemy natomiast prześledzić jakie wartości wiążą się z uczestnictwem w procesach coachingowych. Coaching indywidualny jest relacją partnerską coacha i coachee opartą na szacunku i zaufaniu. By zapewnić warunki sprzyjające powstaniu takiej relacji, już na etapie „kontraktowania” coachingu dla pracownika na wspólnym spotkaniu sponsora, coachee i coacha ustala się cele coachingu i reguły współpracy. Właściwie sam proces ustalania celów coachingu jest już procesem coachingu, w którym zostają wyłonione pożądane i oczekiwane rezultaty oraz sygnały obserwowalne z zewnątrz, po których sponsor/zwierzchnik pozna ich osiągnięcie bez wnikania w przebieg sesji



Rejestr Usług Rozwojowych
Inwestycjawkadry.pl

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



coachingowych. Dzięki temu powstają warunki, w których coachee wie dokładnie jakie są oczekiwania organizacji w stosunku do niego i może szczerze i otwarcie współpracować z coachem.

Wiara w człowieka, potencjał, samodzielność, autorytet wewnętrzny, ciekawość, elastyczność, klarowność

Proces coachingu bazuje na założeniu, że w człowieku jest cała wiedza potrzebna do realizowania swojej drogi życiowej, tylko trzeba ją „uwolnić”. I to między innymi jest zadaniem coachingu. A więc coaching bazuje na wierze w drugiego człowieka i opieraniu rozwiązań na potencjale coachee. Rola coacha jako katalizatora pożądanej przez coachee zmiany, której dokonuje sam zainteresowany, buduje w nim samodzielność, rozwija autorytet wewnętrzny, daje podstawy do polegania na samym sobie, a więc rozwija zaufanie do samego siebie. Podstawową „techniką” pracy w coachingu jest przyglądanie się zagadnieniu z różnych perspektyw, badanie zasadności zgeneralizowanych opinii, wczuwanie się w pozycję oponenta, co rozwija ciekawość drugiego człowieka, elastyczność w podchodzeniu do wyzwań oraz otwartość na różnorodność możliwych rozwiązań. Konfrontowanie się z informacją zwrotną opartą na faktach – obserwowalnych danych, czy wynikach badań, rozwija klarowność w komunikacji, szczególnie w relacji szef-podwładny.

Świadomość

W zależności od tematu i celu coachee może rozwijać świadomość wartości, wokół których organizuje swój światopogląd i ocenę jakości życia. Dla przykładu uznając szacunek za wartość godną szerzenia w organizacji uczy się doceniania pracowników. Krytykę, wydawanie opinii, uderzających w tożsamość człowieka zamienia na konstruktywną rozmowę o obserwowalnych zachowaniach, mierzalnych efektach. Więcej słucha współpracowników. Bierze pod uwagę pomysły innych... W ten sposób od deklarowania określonych wartości przechodzi do dawania jej wyrazu poprzez swoje zachowania. A to wpływa stopniowo na otoczenie. Jeśli zwierzchnik, czy osoba ceniona lub wpływowa w organizacji, wprowadza nowe zasady postępowania szerząc wybrane wartości – zachęca innych do ich stosowania.



Rejestr Usług Rozwojowych
Inwestycjawkadry.pl

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Współpraca, współodpowiedzialność, tolerancja, akceptacja, koleżeństwo, życzliwość

W coachingu grupowym i coachingu zespołów dochodzi ważki czynnik współpracy, która ma szansę rozwijać się, gdy współpracownicy budują wzajemny szacunek, zrozumienie, współodpowiedzialność za efekty. W trakcie zajęć interaktywnych uczestnicy wchodzą w relacje na innej płaszczyźnie niż kontakty zawodowe, poznają się lepiej, dzielą się odkryciami, doświadczeniami, refleksjami. To buduje otwartość na różnorodność, odmienność i służy tolerancji, akceptacji, koleżeństwu, życzliwości.

Zaangażowanie, bezpieczeństwo, lojalność, wsparcie

Celem coachingu zespołów jest wspólne diagnozowanie i rozwiązywanie napotkanych trudności w realizowaniu powierzonych przez organizację zadań. **Zaangażowanie** wszystkich uczestników zespołu w proces tworzenia rozwiązań w warunkach **bezpieczeństwa i szacunku** oddaje **odpowiedzialność** w ich ręce, dzieli tę odpowiedzialność pomiędzy wszystkich członków zespołu rozwijając **lojalność** w zespole, tworząc podwaliny pod wzajemne **zaufanie, wsparcie, szczerść**.

Tak więc wartości, które coaching wnosi do organizacji, można podzielić na dwie klasy. Te, które organizacja stawia sobie za cel w planie rozwoju kapitału ludzkiego, takie jak: **twórczość, wiedza, zmiana, specjalizacja, talent, innowacyjność, współodpowiedzialność, jakość**, gdzie coaching stanowi tylko narzędzie ich realizacji. oraz wartości, które promuje sam proces coachingu związany z postawą coacha, takie jak: **partnerstwo, szacunek, zaufanie, szczerść, otwartość, wiara w człowieka** i wartości, którym służą procesy coachingowe, takie jak: **potencjał, samodzielność, autorytet wewnętrzny, ciekawość, elastyczność, klarowność, świadomość, współpraca, współodpowiedzialność, tolerancja, akceptacja, koleżeństwo, życzliwość, zaangażowanie, bezpieczeństwo, lojalność, wsparcie**.

O autorze:

Monika Zubrzycka-Nowak: trener, coach, superwizor, mentor, od 2006r kształci coachów w Studium Coacha LIFE Gdańskie w Szkole Coachingu GWPS, a od 2013r także w Studium "Akademia Coachingu Biznesowego" organizowanym przez ARP w



Rejestr Usług Rozwojowych
Inwestycjawkadry.pl

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Gdańsku. Przewodnicząca [Komisji Akredytacyjnej Izby Coachingu](#) i wiceprezes Polskiego Stowarzyszenia Coachingu i Rozwoju. Współautorka książek „Czym (nie) jest coaching. Prawdy i mity o coachingu” oraz „Coaching zdrowia”. Biorę udział jako prelegent w licznych konferencjach i udzielam się w mediach. Jestem fanką TheoryU opracowanej przez Massachusetts Institute of Technology, gdyż w niezwykle prosty i klarowny sposób pokazuje mechanizmy powstawania problemów oraz proponuje praktyczne kroki prowadzące do ich przekraczania.

[Polskie Stowarzyszenie Coachingu i Rozwoju](#) działa od roku 2003, łącząc potencjał kadry doświadczonych trenerów: m.in. coachów, psychologów, pedagogów, terapeutów. W swoich działaniach skupia się na takim oddziaływaniu na człowieka, by z lekkością i efektywnie rozpoznawał i realizował swoje cele, tworzył inspirujące więzi z ludźmi i działał z pożytkiem dla systemu, w którym funkcjonuje. Swoją ofertę Stowarzyszenie kieruje do środowisk mających kluczowy wpływ na społeczeństwo: do rodzin, ludzi oświaty, biznesu, samorządów, służby zdrowia. Stowarzyszenie działa na terenie całej Polski, prowadzi szkolenia, warsztaty z zakresu psychoedukacji, coachingu, poszerzania umiejętności.



Rejestr Usług Rozwojowych
Inwestycjawkadry.pl

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego